

KOMPETENSI KEPALA DESA DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI DESA TOUNELET KECAMATAN KAKAS KABUPATEN MINAHASA

**SYAHRUL KUENGO
JOHNNY HANNY POSUMAH
SALMIN DENGGO**

Abstract: The implementation of village governance requires more optimal handling on the aspect of Rural Apparatus Human Resources, in improving the competence of village head and village apparatus. In terms of management, it is necessary to increase the capacity of village government in village development planning and budgeting, village financial management, village head leadership, village policy formulation, and village services. Based on the problems presented, this study aims to determine the competence of the Village Head in the administration in the Village Tounelet Kakas District Minahasa District This research uses qualitative method, which is a contextual research that makes man as an instrument, and adapted to a reasonable situation in relation to data collection which is generally qualitative. The result of the research shows that the competence of Tounelet Village Head in the administration of village government is seen from the competence of knowledge and attitude competence is good enough / adequate; But seen from the competence of skills and skills are still inadequate.

Keywords: *Village Head Competency, Government Implementation*

PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di dalam suatu masyarakat akan turut ditentukan oleh para pemimpin masyarakat dan didukung oleh peran serta masyarakat; maka demikian pula pada penyelenggaraan pemerintahan di desa memerlukan kemampuan dari pemimpin dan didukung oleh masyarakat desa setempat.

Dalam rangka mewujudkan tujuan nasional sebagaimana tertuang dalam Undang-undang dasar 1945, pemerintah memberikan perhatian terhadap penyelenggaraan pemerintahan di desa. Perhatian yang besar terhadap pedesaan itu didasarkan pada kenyataan bahwa desa merupakan tempat berdiamnya sebagian besar rakyat Indonesia, kedudukan desa dan masyarakat desa merupakan dasar landasan kehidupan bangsa dan negara Indonesia.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dan juga Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyebutkan bahwa Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki

batas-batas wilayah yuridiksi, berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan/atau dibentuk dalam Sistem Pemerintahan Negara Nasional dan berada di kabupaten/kota, sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945. Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah mengakui adanya otonomi yang dimiliki oleh Desa dan kepada kepala desa dapat diberikan penugasan ataupun pendelegasian dari pemerintah atau pemerintah daerah untuk melaksanakan urusan pemerintahan tertentu. Oleh karena itu urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan desa mencakup : urusan pemerintahan yang telah ada berdasarkan hak asal usul desa; urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa; tugas pembantuan dari pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota; dan urusan pemerintahan lainnya yang oleh peraturan perundang-undangan diserahkan kepada desa.

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa sebagaimana amanat UU.No.32 Tahun 2004 dan UU. No.6 Tahun 2014 tersebut akan sangat tergantung antara lain pada kompetensi Kepala Desa dalam memimpin penyelenggaraan pemerintahan di desa. Seperti dikemukakan dalam UU. No.32 Tahun 2004 dan UU.No.6 Tahun 2014, bahwa Kepala Desa mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Yang dimaksud dengan tugas urusan pemerintahan antara lain pengaturan kehidupan masyarakat sesuai dengan kewenangan desa seperti pembuatan peraturan desa, pembentukan lembaga kemasyarakatan, pembentukan Badan Usaha Milik Desa, kerjasama antar desa. Tugas urusan pembangunan antara lain adalah pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana prasarana fasilitas umum seperti jalan desa, jembatan desa, irigasi desa, pasar desa, dan lainnya. Tugas urusan kemasyarakatan antara lain pemberdayaan masyarakat melalui pembinaan kehidupan sosial budaya masyarakat. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Desa diberi kewenangan antara lain : memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD, mengajukan rancangan peraturan desa, menetapkan peraturan desa, menyusun dan mengajukan rancangan peraturan desa mengenai Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Desa untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD, mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif (memfasilitasi dalam perencanaan, pelaksanaan, pemanfaatan, pengembangan, dan pelestarian pembangunan di desa), dan melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan tersebut dikaitkan dengan kedudukan, tugas dan kewenangan Kepala Desa maka Kepala Desa harus memiliki kompetensi sehingga mampu mengatur dan mengurus kepentingan

masyarakatnya dengan melakukan kerjasama dengan semua unsur terkait di desa seperti dengan BPD, dengan Lembaga Kemasyarakatan Desa (LPM, PKK, Karang Taruna, dan lainnya), dan juga dengan masyarakat desa itu sendiri. Keberhasilan atau kegagalan penyelenggaraan pemerintahan desa sangat ditentukan oleh kompetensi kepala desa, baik kompetensi pengetahuan, kompetensi keterampilan, maupun kompetensi sikap.

Sejauh ini dari pengamatan yang dilakukan menunjukan kepala desa belum memiliki kompetensi yang kurang memadai untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan desa. Kemampuan kepala desa dalam menjalankan roda pemerintahan desa masih rendah. Hal ini erat kaitannya dengan kompetensi pengetahuan, dan kompetensi keterampilan kepala desa masih rendah. Demikian pula dengan kompetensi sikap seperti kemampuan kerja sama, disiplin, serta motivasi kerja dalam mengerjakan tugas sehari-hari masih rendah. Ringkasnya dapat dikatakan kompetensi kepala desa masih minim atau kurang memadai. Oleh karenanya, implementasi UU.No. 6 Tahun 2014 tentang Desa beserta peraturan pelaksanaannya memerlukan '*capacity building*' kepala desa dari semua aspeknya, baik menyangkut perencanaan pemerintahan desa, pengelolaan keuangan desa, penyusunan kebijakan desa, kepemimpinan desa dan manajemen pelayanan desa.

Untuk itu maka penyelenggaraan pemerintahan desa memerlukan penanganan lebih optimal pada aspek SDM Aparatur Desa, dalam meningkatkan kompetensi kepala desa dan perangkat desa. Dalam hal ketatalaksanaan, perlu meningkatkan kapasitas pemerintahan desa dalam perencanaan pembangunan dan penganggaran desa, pengelolaan keuangan desa, kepemimpinan kepala desa, penyusunan kebijakan desa, dan pelayanan desa. Dalam perencanaan pembangunan dan penganggaran desa, perlu bimbingan teknis perencanaan

pembangunan dan penganggaran desa partisipatif, yang melibatkan seluruh komponen penyelenggara pemerintahan desa.

Dalam hal kompetensi manajerial/kepemimpinan kepala desa perlu meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau bimbingan teknis yang relevan dan sesuai kebutuhan. Peningkatan kompetensi kepala desa diyakini mampu melahirkan inovasi dan kreativitas kepala desa sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kualitas kepemimpinan yang bersangkutan. Kepala desa dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan harus memiliki kompetensi kepemimpinan/manajerial sehingga mampu memanager dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan desa, tetapi pada kenyataannya sekarang ini kepala desa masih kurang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Kepala desa juga harus memiliki kompetensi sikap yang memadai seperti kerjasama, disiplin, semangat kerja, serta penerapan dan pengamalan terhadap nilai-nilai etika dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Berdasarkan pengamatan, permasalahan kompetensi kepala desa tersebut masih ditemui di Desa Tounelet Kecamatan Kakas. Kepala Desa kurang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk penyelenggaraan pemerintahan desa, dilihat dari kompetensi pengetahuan/intelektual (tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman di bidang pemerintahan), kompetensi keterampilan (kemampuan manajerial dan kepemimpinan, serta kemampuan di bidang manajemen pemerintahan), dan kompetensi sikap (kemampuan kerjasama, disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, dan penerapan/pengamalan nilai etika social kemasyarakatan). Indikasi masalah tersebut menarik untuk dikaji melalui suatu penelitian ilmiah, sehingga dipilih judul penelitian “Kompetensi Kepala Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Desa

Tounelet Kecamatan Kakas Kabupaten Minahasa”.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kompetensi

Istilah “kompetensi” dalam bahasa Inggris disebut “*competencies*” atau “*competence*”. Kamus Inggris-Indonesia mengartikan *competence* sebagai suatu kemampuan atau kecakapan (Wojowarsito dan Poerwadarminta, 2000).

Mitrani dkk (2002) yang mengatakan bahwa kompetensi adalah sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif dan berhasil. Lanjut menurut Mitrani, dkk (2002) bahwa kompetensi mengandung dua pengertian atau makna, yaitu : (1) Bidang-bidang kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui proses belajar (pendidikan, pelatihan, dan pengalaman). Kemampuan tersebut mencakup pengetahuan konseptual (seringkali kejuruan dan keahlian), dan sejumlah besar kegiatan kerja generik (seperti: menentukan sasaran, membuat rencana, memberikan penyajian/presentase), dan lain-lain. (2) Kompetensi-kompetensi yang merupakan perangai, motif atau sifat-sifat yang tertanam lebih dalam pada diri seseorang, misalnya : rasa percaya diri, daya tahan terhadap tekanan/ketegangan, keinginan untuk berprestasi, dan lain-lain.

Spencer and Spencer (dalam Sudarmanto, 2009) mengatakan, kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Armstrong (2004) mengartikan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2007) mengatakan ada lima tipe karakteristik kompetensi yaitu :

1. *Motives* (motif), yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mendorong, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
2. *Traits* (sifat), yaitu karakteristik-karakteristik fisik dan repons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
3. *Self concept* (konsep diri), yaitu sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi ialah bagian dari konsep diri orang.
4. *Knowledge* (pengetahuan), yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
5. *Skill* (keahlian), yaitu kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Armstrong (dalam Sudarmanto, 2009) membagi kompetensi dalam beberapa dimensi sebagai berikut :

1. Kemampuan intelektual, meliputi : perspektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan, dan pengorganisasian.
2. Kemampuan interpersonal, meliputi : mengelola staf, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kepekaan interpersonal, dan komunikasi lisan.
3. Kemampuan adaptabilitas, meliputi kemampuan adaptasi.
4. Kemampuan orientasi hasil, meliputi : sikap energik dan inisiatif, motivasi berprestasi, dan kepekaan.

Spencer dan Spencer (dalam Sudarmanto, 2009) membagi dimensi kompetensi sebagai berikut :

1. *Achievement and action* (berorientasi prestasi dan tindakan), terdiri dari : semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja, perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja, proaktif dan inisiatif, mencari informasi.
2. *Helping human service* (membantu dan melayani orang lain), terdiri dari : pemahaman secara interpersonal dan orientasi terhadap pelayanan pelanggan.
3. *Impact and influence* (kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak), terdiri dari : luasnya dampak dan pengaruh, kesadaran berorganisasi, dan mengembangkan hubungan kerja.
4. *Managerial* (kemampuan manajerial), terdiri dari : mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan/memberikan perintah, kerjasama kelompok, dan memimpin kelompok.
5. *Cognitif* (kemampuan kognisi), terdiri dari : berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknikal/profesional/manajerial.
6. *Personal effectiveness* (kemampuan efektifitas pribadi), terdiri dari : pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, dan komitmen terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Metode Yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen, dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif. Menurut Bogdan dan Tylor (dalam

Moleong, 2009), penelitian kualitatif merupakan prosedur meneliti yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif dicirikan oleh tujuan penelitian yang berupaya memahami gejala-gejala yang sedemikian rupa yang tidak memerlukan kuantifikasi, karena gejala tidak memungkinkan untuk diukur secara tepat (Garna, 1991).

B. Fokus Penelitian

Konsep atau variabel yang menjadi fokus penelitian ini adalah kompetensi kepala desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Dalam hal ini kompetensi kepala desa didefinisikan sebagai kemampuan pengetahuan, keterampilan/kecakapan, dan sikap yang dimiliki kepala desa di dalam menyanggarakan urusan pemerintahan di desa, yang diperoleh baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman. Kompetensi kepala desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut : Kompetensi pengetahuan/intelektual, meliputi : tingkat pendidikan umum, pendidikan dan pelatihan (diklat) di bidang pemerintahan, dan pengalaman di bidang pemerintahan. Kompetensi keterampilan dan kecakapan, meliputi : kemampuan manajerial (memimpin dan mengelola bawahan, pengambilan keputusan, kerja sama dengan badan/lembaga lain di desa), dan kemampuan di bidang manajemen pemerintahan; Kompetensi sikap, meliputi : kemampuan kerja sama, disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, dan penerapan dan pengamalan nilai etika sosial kemasyarakatan dan etika agama dan etika budaya.

C. Sumber Data (Informan Penelitian)

Informan dalam penelitian ini diambil dari berbagai unsur yang terkait langsung ataupun tidak langsung dengan urusan pemerintahan dan pembangunan desa di Desa Tounet Kecamatan Kakas Kabupaten

Minahasa. Jumlah informan yang berhasil diwawancarai sebanyak 8 orang,

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (*key instrument*). Untuk memperoleh data yang akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut : Wawancara, Observasi, Dokumentasi,

E. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif model analisis interaktif dari Miles dan Huberman (dalam Sugiono, 2009). Langkah-langkah proses analisis data model interaktif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengumpulan data (*data collection*); pengumpulan data di lapangan yang dilakukan melalui teknis wawancara dan dibantu dengan teknik observasi dan studi dokumentasi.
2. Reduksi data (*data reduction*); yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok yang difokuskan pada hal-hal yang penting sesuai dengan tema dan polanya. Dengan kata lain reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kegiatan reduksi data ini berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung, dan dilanjutkan setelah data terkumpul dengan membuat ringkasan, menelusuri tema dan menggolongkannya ke dalam suatu pola yang lebih jelas.
3. Penyajian data (*data display*); dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori, dan teks yang bersifat naratif.

4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclust drawing and verivication*). Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru, yang dapat berupa dekripsi data suatu obyek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil wawancara dengan para informan tentang kompetensi kepala desa Tounalet dalam penyeenggaraan pemerintahan desa dilihat dari 3 (tiga) dimensi kompetensi yaitu kompetensi pengetahuan, kompetensi keterampilan/kecakapan, dan kompetensi sikap, dapat dibuat rangkuman sebagai berikut :

1. Kompetensi Pengetahuan. Kompetensi pengetahuan kepala desa dilihat dari tingkat pendidikan sudah cukup memadai, karena berpendidikan SMA (lebih tinggi dari tingkat pendidikan minimal yang dipersyaratkan oleh undang-undang yaitu minimal tamat SLTP/ sederajat). Kompetensi pengetahuan kepala desa dilihat dari aspek pelatihan atau penataran di bidang pemerintahan juga sudah cukup memadai. Kompetensi pengetahuan kepala desa dilihat dari segi pengalaman sebagai kepala desa juga cukup memadai.
2. Kompetensi Keterampilan/Kecakapan. Kemampuan atau kecakapan manajerial/kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala desa Tounalet masih kurang/lemah dilihat dari kemampuan memimpin dan mengelola bawahan, pengambilan keputusan, dan kerja sama dengan badan/ lembaga lain di desa. Kemampuan kepala desa di bidang manajemen pemerintahan juga masih kurang/lemah dilihat dari kemampuan menyusun perencanaan program/kegiatan penyelenggaraan pemerintahan, dan kemampuan melaksanakan dan

merealisasikan rencana/program penyelenggaraan pemerintahan desa yang sudah ditetapkan.

3. Kompetensi Sikap. Kompetensi sikap dan perilaku kepala desa dalam penyelenggaraan pemerintahan sudah cukup baik dilihat dari kemampuan kerja sama, disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, dan penerapan dan pengamalan nilai etika sosial kemasyarakatan dan etika agama.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Sebagaimana telah dikemukakan dalam kajian pustaka bahwa kompetensi mengandung pengertian sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan kemampuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Dari pengertian tersebut jelas bahwa kompetensi mempunyai pengertian dan makna yang luas, sehingga itu banyak indikator atau dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi seseorang di dalam organisasi kerja. Boyatzis (dalam Sudarmanto, 2009) yang mengemukakan komponen-komponen kompetensi terdiri dari : (1) *Motive* (dorongan); merupakan perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi, yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi perilaku individu. Motif juga termasuk pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan pernyataan tujuan atau tema tertentu; (2) *Traits* (sifat, ciri, karakter pembawaan); merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian; (3) *Self image* (citra diri); merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut.; (4) *Social role* (peran sosial); merupakan persepsi orang terhadap seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang dimilikinya; dan (5) *Skills* (keterampilan); merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. *Skills* juga merupakan kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan. Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2007) mengajukan lima tipe karakteristik kompetensi yaitu : (1) *Motives* (motif), yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mendorong, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain; (2) *Traits* (sifat), yaitu karakteristik-karakteristik fisik dan repons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi; (3) *Self concept* (konsep diri), yaitu sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan

keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi ialah bagian dari konsep diri orang; (4) *Knowledge* (pengetahuan), yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu; dan (5) *Skill* (keahlian), yaitu kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu. Armstrong (dalam Sudarmanto, 2009) menyebutkan empat dimensi kompetensi, yaitu : (1) Kemampuan intelektual, meliputi : perspektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan, dan pengorganisasian; (2) Kemampuan interpersonal, meliputi : mengelola staf, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kepekaan interpersonal, dan komunikasi lisan; (3) Kemampuan adaptabilitas, meliputi kemampuan adaptasi; dan (4) Kemampuan orientasi hasil, meliputi : sikap energik dan inisiatif, motivasi berprestasi, dan kepekaan. Spencer dan Spencer (dalam Sudarmanto, 2009) membagi dimensi kompetensi meliputi : (1) *Achievement and action* (berorientasi prestasi dan tindakan), terdiri dari : semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja, perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja, proaktif dan inisiatif, mencari informasi; (2) *Helping human service* (membantu dan melayani orang lain), terdiri dari : pemahaman secara interpersonal dan orientasi terhadap pelayanan pelanggan; (3) *Impact and influence* (kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak), terdiri dari : luasnya dampak dan pengaruh, kesadaran berorganisasi, dan mengembangkan hubungan kerja; (4) *Managerial* (kemampuan manajerial), terdiri dari : mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan/memberikan perintah, kerjasama kelompok, dan memimpin kelompok; (5) *Cognitif* (kemampuan kognisi), terdiri dari : berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknikal/profesional/manajerial; dan (6) *Personal effectiveness* (kemampuan

efektifitas pribadi), terdiri dari : pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, dan komitmen terhadap organisasi.

Kepala Desa tentunya dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai sehingga dapat menyelenggarakan pemerintahan desa dengan baik dan efektif. Dalam hal ini dimensi kompetensi yang diperlukan bagi seorang kepala desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa adalah : kompetensi pengetahuan, kompetensi keterampilan/kecakapan, dan kompetensi sikap. Kompetensi pengetahuan meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman di bidang pemerintahan. Kompetensi keterampilan/kecakapan meliputi kemampuan manajerial/kepemimpinan (mengelola dan memimpin bawahan, pengambilan keputusan, dan kemampuan kerjasama), dan kemampuan manajemen pemerintahan desa (perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan pemerintahan desa. Sedangkan kompetensi sikap meliputi kemampuan kerjasama, disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja, dan kemampuan menerapkan dan mengamalkan nilai etika (etika sosial kemasyarakatan, etika agama, etika budaya) dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan desa.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pengetahuan Kepala Desa Taounelet sudah cukup memadai dilihat dari tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman di bidang pemerintahan desa. Kepala Desa Taounelet punya pendidikan tamat SMA, di atas persyaratan minimal kompetensi pendidikan yang ditetapkan dalam undang-undang tamat SLTP/ sederajat. Kepala Desa sudah beberapa kali mengikuti pelatihan/penataran di bidang pemerintahan di tingkat kabupaten, dan aktif mengikuti kegiatan pembinaan/pengarahandari Camat tentang masalah-masalah pemerintahan desa. Kepala desa juga punya pengalaman yang cukup di bidang pemerintahan desa. Kompetensi pengetahuan (pendidikan,

pelatihan, pengalaman) tersebut menunjang kepala desa dalam menyelenggarakan pemerintahan desa.

Kompetensi keterampilan/kecakapan Kepala Desa Taounelet dalam penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan hasil penelitian ini umumnya masih kurang/lemah baik kemampuan manajerial/kepemimpinan maupun kemampuan manajemen pemerintahan desa. Kepala desa dinilai masih kurang mampu dalam mengelola dan memimpin bawahannya secara efektif seperti dalam hal penempatan perangkat desa pada jabatan tertentu, pengorganisasian dan pembagian tugas, dan pengawasan terhadap pekerjaan bawahan. Kepala desa juga dinilai masih kurang mampu dalam melakukan manajemen pemerintahan desa secara efektif terutama dalam menyusun perencanaan program/kegiatan pemerintahan desa dan dalam melaksanakan/merealisasikan program/kegiatan yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi sikap/perilaku Kepala Desa Taounelet dalam penyelenggaraan pemerintahan desa sudah cukup baik, namun masih belum maksimal. Sikap dan perilaku kepala desa dalam penyelenggaraan pemerintahan sudah cukup baik dilihat dari kemampuan kerja sama, disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, dan penerapan dan pengamalan nilai etika sosial kemasyarakatan dan etika agama.

Dengan demikian, dari tiga dimensi kompetensi kepala desa yang dikaji dalam penelitian ini ternyata dimensi pengetahuan (pendidikan, pelatihan, pengalaman) sudah menunjukkan tingkat yang cukup baik atau cukup memadai dimiliki oleh Kepala Desa Taounelet. Demikian pula dengan dimensi kompetensi sikap (kerja sama, disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, dan penerapan dan pengamalan nilai etika sosial kemasyarakatan dan etika agama) pada umumnya sudah cukup baik dimiliki oleh Kepala Desa Taounelet.

Dimensi kompetensi yang masih lemah pada Kepala Desa Tounalet adalah kompetensi keterampilan/kecakapan (kemampuan manajerial/kepemimpinan, dan kemampuan manajemen pemerintahan desa); karena itu dimensi ini perlu mendapat perhatian ditingkatkan pada diri Kepala Desa Tounalet. Dimensi keterampilan/kecakapan sangat diperlukan dan sangat menentukan keberhasilan kepala desa menyelenggarakan pemerintahan desa, sehingga harus dimiliki secara memadai oleh kepala desa. Dalam kaitan itu, Kepala Desa Tounalet perlu mengikuti diklat di bidang manajemen/kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kompetensi Kepala Desa Tounalet dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dilihat dari kompetensi pengetahuan dan kompetensi sikap sudah cukup baik/memadai; namun dilihat dari kompetensi keterampilan dan kecakapan masih kurang memadai.

B. Saran

Kompetensi kepala desa Taounelet dalam penyelenggaraan pemerintahan desa perlu ditingkatkan/diperbaiki baik kompetensi pengetahuan/intelektual maupun kompetensi keterampilan. Untuk itu hal-hal yang perlu dilakukan adalah meningkatkan pengetahuan kepala desa di bidang pemerintahan dan keterampilan di bidang manajemen melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong Michael, 2004, *Performance Management*, terjemahan, Yogyakarta, Tugu Publisher.

Bryant Coralie dan Louise White, 1987, *Manajemen Pembangunan untuk Negara-Negara Berkembang*, terjemahan,, LP3ES, Jakarta.

Beratha I. Nyoman, 1002, *Desa, Masyarakat Desa dan Pembangunan Desa*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Garna, Judistira K. 1991. *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial : Konsep-Dasar-Posisi*. Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran. Bandung.

Kertosapoetra,dkk,1986, *Desa Dan Daerah Dengan Dan Tata Pemerintahannya*,Alumni Bandung.

Mitrani Alain dkk, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, terjemahan, Jakarta, Intermedia.

Moleong, Lexy , 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif* , PT. Remaja Rosada Karya Bandung.

Poerwadarminta,S. dan Wahjusomidjo, 2000, *Kamus Inggris-Indonesia*, Gramedia, Jakarta.

Pamudji, S., 2000, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta.

Riyadi dan Deddy Supriadi Bratakusumah, 2005, *Perencanaan Pembangunan Daerah*.PT Gramedia Pustaka Utama.

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Siswanto, 2000, *Administrasi Pemerintahan Desa*, Armico, Bandung.

Syamsiah Badruddin, 2009, *Teori dan Indikator Pembangunan*, www.Google.com (akses 19 maret 2009).

Siagian Sondang, 2008, *Administrasi Pembangunan*, P.T bumi Akasara, Jakarta.

Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Adminstrasi*, Alfabeta Bandung.

Sedarmayanti, 2009, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan*, Bandung Rafika Aditama.

Taliziduhu Ndraha, 2000, *Pembangunan Masyarakat*, Jakarta, Bina Aksara.

Tjokrowinoto Moeljarto, 2000, *Politik Pembangunan : Sebuah Analisis Konsep, Arah, dan Strategi*, Yogyakarta, Tiara Wacana.

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta.

Sumber Lain :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

Peraturan Pemerintah RI. Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan UU.No.6 Tahun 2014 Tentang Desa.